

Силабус курсу:



СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

<i>Ступінь вищої освіти:</i>	Бакалавр
<i>Спеціальність:</i>	073 Менеджмент
<i>Рік підготовки:</i>	1
<i>Семестр викладання:</i>	Весняний
<i>Кількість кредитів ЄКТС:</i>	5
<i>Мова(-и) викладання:</i>	Українська
<i>Вид семестрового контролю</i>	Залік

Автор курсу та лектор:

Ткаченко Наталія Ернстівна, к.е.н., доц., доцент кафедри

вчений ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я та по-батькові

доцент кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу

Посада

електронна адреса

Телефон

Месенджер

за розкладом

Консультації

Викладач практичних занять:*

Ткаченко Наталія Ернстівна, к.е.н., доц., доцент кафедри

вчений ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я та по-батькові

доцент кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу

Посада

Nataly_Tkachenko@email.ua

+38-099-288-08-
99

електронна адреса

Телефон

Viber:
+38-099-288-08-
99

месенджер

за розкладом

консультації

Анотація навчального курсу

Цілі вивчення курсу:

Наведені в курсі матеріали спрямовані на розширення та поглиблення знання в галузі теорії і практики мотивації та оплати праці персоналу в установі; формування умінь і навичок застосовувати ці знання в професійній діяльності, мотивувати різні категорії працівників і колективи установ в напрямі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи, результативності праці засобами сучасних методів мотивації та форм оплати праці.

В основу рішення практично важливих проблем мотивації персоналу в установі є теорії мотивації, грамотне застосування яких сприяє застосуванню найбільш вдалих методів мотивації та систем оплати праці, дозволяє підвищити результативність роботи персоналу, уникнути або послабити негативний демотивації персоналу.

Курс може бути корисним студентам за спеціальностями в галузі 051 «Економіка», 072 «Фінанси, банківська справа і страхування», 075 «Маркетинг», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», 231 «Соціальна робота» 232 «Соціальне забезпечення» 073 «Менеджмент» зі спеціалізацією «Управління соціальним закладом, фахівцям та менеджерам, що планують працевлаштування на підприємства та фірми діяльність яких пов'язана з металургійною та машинобудівною галузями».

Результати навчання:

Знати: теоретико-методологічні засади мотивації трудової діяльності як складової соціально-трудова відносин; характеристики та прикладні аспекти використання сучасних теорій мотивації в практиці управління установами; методологічні аспекти моніторингу матеріальної та нематеріальної мотивації в установі; структури і технології формування компенсаційного та соціального пакетів; технології проектування основної заробітної плати, вибору показників, умов преміювання, визначення розмірів премій, порядку встановлення доплат і надбавок; підходів до формування сприятливого соціально-психологічного клімату; методів мотивації, спрямованих на стимулювання участі працівників у прийнятті рішень, підсиленні відповідальності за результати роботи та розвиток здібностей.

Вміти: оцінювати стан матеріальної та нематеріальної мотивації в установі й проектувати заходи щодо її удосконалення; визначати основні чинники диференціації заробітної плати різних категорій персоналу та враховувати їх під час проектування системи оплати праці в установі; визначати структуру оплати праці та формувати компенсаційний пакет для різних категорій персоналу; застосовувати методи та технології спрямовані на створення

сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; застосовувати методи мотивації, спрямовані на стимулювання участі працівників в прийнятті рішень, підсилення відповідальності за результати роботи та розвиток здібностей.

Передумови до початку вивчення:

Базові знання та уявлення з економіки, основ менеджменту, господарського права, психології.

Мета курсу (набуті компетентності)

В наслідок вивчення даного навчального курсу здобувач вищої освіти набуде наступних компетентностей:

1. Мати навички використання комунікаційних технологій.
2. Мати здібності працювати автономно та відповідально.
3. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу установи, враховуючих індивідуальні та колективні потреби персоналу та спрямованих на забезпечення результативності роботи та досягнення цілей установи.
4. Мати здібності використання теорій, методів мотивації та проведення моніторингу стану мотивації персоналу.
5. Виконувати дослідження в сфері мотивації та оплати праці індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.

Структура курсу

№	Тема	Години (Л/ЛБ/ПЗ)	Стислий зміст	Інструменти і завдання
1.	Процес мотивації: сутність, моделі, основні елементи та характеристики	4/0/2	Сутність мотивації. Мотивація як процес. Моделі мотиваційного процесу Характеристика стадій та елементів мотиваційного процесу. Потреби як основа мотивації, їх види і властивості. Мотиви діяльності. Зв'язок мотивів і потреб, мотивів і спрямованості особистості. Мотиваційна сфера особистості. Стимули, стимулювання. Класифікація стимулів. Мотиваційні характеристики особистості, що впливають на мотивацію	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
2.	Види мотивації персоналу	2/0/2	Матеріальна мотивація. Трудова мотивація. Статусна мотивація Нормативна мотивація Примусова мотивація. Стимулювання як вид мотивації. Внутрішня і зовнішня мотивація. Позитивна мотивація, її види. Негативна мотивація Демотивація персоналу Види мотивації за формами соціальної поведінки працівників	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання Ситуаційні вправи
3.	Теорії мотивації та можливості їх практичного застосування в установах	4/0/2	Прикладні аспекти використання теорій мотивації Первинні теорії мотивації Змістові теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації. Комплексні теорії мотивації	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання Ситуаційні вправи
4.	Менеджер як суб'єкт управління мотивацією підлеглих. Особливості мотиваційного впливу на різні специфічні групи персоналу та за різних економічних умов	2/0/2	Мотивація персоналу в умовах змін. Мотивація проектних груп. Мотивація персоналу щодо досягнення стратегічних цілей установи. Мотивація, що базується на системі ключових показників діяльності Мотивація специфічних груп персоналу	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання Ситуаційні вправи

№	Тема	Години (Л/ЛБ/ ПЗ)	Стислий зміст	Інструменти і завдання
5.	Моніторинг мотиваційного середовища та формування мотиваційного профілю	6/0/2	Сутність мотиваційного моніторингу та його роль у підвищенні ефективності трудової діяльності. Завдання та етапи проведення мотиваційного моніторингу Дослідження системи мотивації Використання результатів проведення мотиваційного моніторингу Сутність мотиваційного профілю та методи його дослідження та формування	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
6.	Методи та технології нематеріальної мотивації персоналу.	4/0/2	Морально-психологічні методи мотивації Організаційні методи мотивації Залучення працівників до управління. Збагачення змістовності праці та створення умов для творчості. Корпоративна культура як чинник нематеріальної мотивації. Внутрішні комунікації як чинник формування мотиваційного середовища Стимулювання працівників вільним часом та гнучкий режим праці. Морально-психологічні методи мотивації Організаційні методи мотивації	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
7.	Методи матеріальної мотивації персоналу	4/0/2	Принципи організації оплати праці. Система організації заробітної платні, її складові. Особливості тарифної системи. Форми і системи заробітної платні: погодинна, відрядна, інші. Структура оплати праці персоналу. Компенсаційний пакет та його структура Соціальний пакет та його структура	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
8.	Формування основної заробітної плати з урахуванням доплат та надбавок, гарантійних та компенсаційних виплат	2/0/2	Довідник кваліфікаційних характеристик професій, тарифні сітки й ставки, схеми посадових окладів. Особливості формування постійної частини оплати праці в органах державного управління та місцевого самоврядування.	

№	Тема	Години (Л/ЛБ/ ПЗ)	Стислий зміст	Інструменти і завдання
			<p>Класифікація доплат і надбавок. Характеристика й порядок нарахування надбавок. Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика, роль в мотивації персоналу. Порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників. Гарантії, що надаються працівникам на період відпустки. Види та тривалість відпусток.</p>	
9.	Формування преміальної частини оплати праці з урахуванням результативності роботи персоналу	4/0/2	<p>Проектування преміальної частини оплати праці Мотивація персоналу щодо досягнення стратегічних цілей організації. Методи стимулювання продуктивної праці. Мотивація, що базується на системі ключових показників діяльності установи. Досвід мотивації персоналу за результатами</p>	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
10.	Юридичні аспекти організації заробітної плати в установі	2/0/2	<p>Закони, що встановлюють норми в частині оплати праці службовців в установах Положення про оплату праці в установі Положення про преміювання Колективний договір Інші правові документи</p>	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання

Рекомендована література

1. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. URL: <http://confcv.at.a/forum/53-482-1>
2. Лоулер Е. та ін. Мотиваційний менеджмент: теоретичний аспект. Київ, 2017. 160 с.
3. Перетятко М. О. Компенсаційний пакет, як засіб стимулювання працівників в компанії URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.3/157.pdf>.
4. Закон України «Про оплату праці». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
5. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/32208/page>.
6. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент: практикум Київ, 2013. 348 с.
7. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.
8. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. URL: <http://confcv.at.a/forum/53-482-1>
9. Лоулер Е. та ін. Мотиваційний менеджмент: теоретичний аспект. Київ, 2017. 160 с.
10. Перетятко М. О. Компенсаційний пакет, як засіб стимулювання працівників в Компанії URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.3/157.pdf>.
11. Прохоровська С., Островерхов В., Запорожан Л. Винагорода за працю в мотивації персоналу в сфері публічного управління. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2018. №. 22. С. 92–97.
12. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : *монографія*. Харків : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. 184 с.
13. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. URL : <http://confcv.at.a/forum/53-482-1>.
14. 25. Командний менеджмент : навч. посіб. ; за ред. Р. А. Аблязова. Київ: «Видавничий дім «Професіонал», 2008. 352 с.

Методичне забезпечення

1. Навчально-методичний комплекс дисципліни «Мотиваційний менеджмент» Укл.: Н.Е. Ткаченко. URL: <http://moodle2.snu.edu.ua/course/view.php?id=3416>

Шкала оцінювання студентів

Оцінювання курсу

За повністю виконані завдання студент може отримати визначену кількість балів:

Інструменти і завдання	Кількість балів
Участь в обговоренні	20
Тести	30
Індивідуальні завдання та ситуаційні вправи	30
Залік	20
Разом	100

Шкала оцінювання студентів

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою для заліку
90 – 100	A	зараховано
82-89	B	
74-81	C	
64-73	D	
60-63	E	
35-59	FX	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Політика курсу

Плагіат та академічна доброчесність:

Студент може пройти певні онлайн-курси, які пов'язані з темами дисципліни, на онлайн-платформах. При поданні документу про проходження курсу студенту можуть бути перезараховані певні теми курсу та нараховані бали за завдання.

Під час виконання завдань студент має дотримуватись політики академічної доброчесності. Запозичення мають бути оформлені відповідними посиланнями. Списування є забороненим.

Завдання і заняття:

Всі завдання, передбачені програмою курсу мають бути виконані своєчасно і оцінені в спосіб, зазначений вище. Аудиторні заняття мають відвідуватись регулярно. Пропущені заняття (з будь-яких причин) мають бути відпрацьовані з отриманням відповідної оцінки не пізніше останнього тижня поточного семестру. В разі поважної причини (хвороба, академічна мобільність тощо) терміни можуть бути збільшені за письмовим дозволом директора інституту.

Поведінка в аудиторії:

На заняття студенти вчасно приходять до аудиторії відповідно до діючого розкладу та обов'язково мають дотримуватися вимог техніки безпеки.

Під час занять студенти:

- не вживають їжу та жувальну гумку;
- не залишають аудиторію без дозволу викладача;
- не заважають викладачу проводити заняття.

Під час контролю знань студенти:

- є підготовленими відповідно до вимог даного курсу;
- розраховують тільки на власні знання (не шукають інші джерела інформації або «допомоги» інших осіб);
- не заважають іншим;
- виконують усі вимоги викладачів щодо контролю знань.